

# **VINN, VINN**

## **Evaluering av Omsorgsarbeiderprosjektet for innvandrere**

**Berit Berg**  
**Thomas Hugaas Molden**

**NTNU Samfunnsforskning AS**

Rapportnavn:	VINN, VINN Evaluering av Omsorgsarbeiderprosjektet for innvandrere
ISBN:	82-7570-176-7
Forfattere:	Berit Berg og Thomas Hugaas Molden
Prosjektleder:	Berit Berg
Oppdragsgiver:	Trondheim kommune
Utgivelse:	2007
Forsideillustrasjon:	Walala Tjapaltjarri – ”Tingari” Gjengitt med tillatelse fra kunstneren og Jinta Desert Art Gallery, Australia, <a href="http://www.jintaart.com.au">www.jintaart.com.au</a>
Sammen­drag:	<p>Rapporten presenterer resultatene fra en evaluering av Omsorgsarbeiderprosjektet i Trondheim. Prosjektet, som er et samarbeid mellom Trondheim kommune og Sør-Trøndelag fylkeskommune, startet opp i 2002 og har hatt som målsetting å kvalifisere flyktninger og innvandrere for omsorgssektoren. Et viktig siktemål med prosjektet har vært å utnytte det arbeidskraftpotensialet innvandrere representerer innenfor en sektor som har et stort arbeidskraftbehov. Prosjektet tilbyr fagopplæring der praktisk og teoretisk opplæring gjennomføres i et tett samarbeid med kommunale arbeidsplasser innen omsorgssektoren. Status etter fire år er at samtlige tolv deltakere har tatt fagbrev som omsorgsarbeidere. Prosjektet beskrives som en ubetinget suksess. Viktige suksessfaktorer har vært:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydelig kobling mellom arbeidslivets behov og innvandrernes muligheter</li> <li>• Motiverte elever</li> <li>• Opplæring som tar utgangspunkt i elevens forutsetninger</li> <li>• Tett samarbeid mellom teori og praksis, skole og arbeidsliv</li> <li>• En realistisk tidsramme</li> </ul>
Emneord:	Innvandrere, minoritetsspråklig, fagopplæring, arbeidsliv, omsorg, integrering, evaluering
Utgiver:	NTNU Samfunnsforskning AS Loholt allé 85, Dragvoll 7491 Trondheim Telefon: 73 59 66 26 Faks: 73 59 66 24 Epost: <a href="mailto:kontakt@samfunn.ntnu.no">kontakt@samfunn.ntnu.no</a>

## Forord

Evalueringen av Omsorgsarbeiderprosjektet i Trondheim er gjort på oppdrag fra Trondheim kommune. Evalueringsarbeidet har strukket seg over en fireårsperiode, fra prosjektoppstart i 2002 til de siste deltakerne tok fagbrev høsten 2006. Ressursinnsatsen har tilsvart om lag to månedesverk.

Målgruppa for Omsorgsarbeiderprosjektet er minoritetsspråklige som ønsker å kvalifisere seg for en framtidig jobb innen helse- og omsorgssektoren. Samtlige deltakere var ved oppstart i prosjektet arbeidsledige - mange hadde vært ledige lenge. De hadde deltatt på ulike former for arbeidsmarkedstiltak tidligere, uten at dette hadde ført til en varig arbeidstilknytning. I Omsorgsarbeiderprosjektet har man forsøkt å ta utgangspunkt både i arbeidslivets behov og deltakernes erfaringer og forutsetninger. Arbeidslivet etterspør faglært arbeidskraft, og arbeidskraftbehovet er særlig stort innenfor omsorgssektoren. Mange langtidsledige innvandrere kan tenke seg å jobbe både på sykehjem, i barnehage og i omsorgsboliger, men mangler formelle kvalifikasjoner og tilstrekkelige norskkunnskaper. Ved å skreddersy et fagopplæringstilbud, med norskopplæring og yrkesfag som de sentrale elementene, har man i prosjektet greid å skape en "vinn-vinn-situasjon". Arbeidsledige innvandrere har fått fagbrev – omsorgssektoren har fått godt kvalifisert arbeidskraft.

Prosjektet blir av alle parter beskrevet som en suksess. Arbeids- og inkluderingsministeren roser prosjektet og legger særlig vekt på at det både er et godt integreringstiltak og et virkemiddel for å løse et arbeidskraftbehov. Suksessen handler om godt forarbeid, tett samarbeid mellom ulike faginstanser, nok tid – og ikke minst: en stor arbeidsinnsats fra deltakernes side. Mange av deltakerne i prosjektet hadde lite skolegang fra hjemlandet, og for de aller fleste var det lenge siden de hadde sittet på skolebenken. Med omsorgsansvar for barn hjemme og lange skole- og arbeidsdager i prosjektet, er det imponerende at samtlige deltakere greide å nå målet: ta fagbrev som omsorgsarbeidere.

Vi som har fulgt prosjektet gjennom hele prosjektperioden vil takke alle som har stilt opp og delt sine erfaringer med oss. Det gjelder først og fremst deltakerne, som i to omganger har stilt opp til intervju, det gjelder norsklærere og yrkesfaglærere som har latt oss være "flue på veggen" og har stilt opp som samtalepartnere og intervjuobjekt, og det gjelder instruktørene ute på praksisplassene som har latt oss komme på besøk i en travel hverdag. Sist, men ikke minst, vil vi få takke de som har koordinert det hele: Jan Strand og Sigrid Lian.

Selv om vårt evalueringsarbeid er avsluttet, lever prosjektet videre. Vi har fulgt "gruppe 1" fra start til mål, men "gruppe 2" er for lengst i gang, og høsten 2006 startet også "gruppe 3". Prosjektet har vist sin berettigelse. Erfaringene bør spres til andre kommuner, og det bør også ha overføringsverdi både til andre målgrupper og til andre fag. Vi ønsker alle som vil prøve "lykke til"!

Trondheim, februar 2007

Berit Berg

Thomas Hugaas Molden

## Innhold

<b>1. Innledning .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	5
1.2 Evalueringsopplegg .....	5
1.3 Rapportens oppbygging.....	6
<b>2. Innvandrere – en ubrukt ressurs i arbeidslivet.....</b>	<b>7</b>
2.1 Innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet.....	7
2.2 Kvalifisering som virkemiddel i integreringsarbeidet.....	9
2.3 Samarbeid på tvers av etats- og faggrenser .....	10
2.4 Omsorgsarbeiderprosjektet: ”Skreddersydd” fagopplæring.....	12
<b>3. Deltakernes erfaringer og vurderinger .....</b>	<b>14</b>
3.1 Deltakernes bakgrunn og motivasjon .....	14
3.2 Deltakervurderinger – etter halvannet år.....	16
3.3 Deltakervurderinger – våren 2005.....	17
<i>Undervisningsdelen</i> .....	18
<i>Praksisdelen</i> .....	18
3.4 Nærhet til deltakerne – en viktig suksessfaktor.....	19
<b>4. Omsorgsarbeiderprosjektet – sett fra utførersiden .....</b>	<b>20</b>
4.1 Opplæringskontoret – erfaringer og vurderinger.....	20
4.2 Lærernes erfaringer og vurderinger.....	22
4.3 Instruktørenes erfaringer og vurderinger.....	25
<b>5. Oppsummering og anbefalinger .....</b>	<b>29</b>
5.1 Arbeidslivets behov – innvandrene muligheter .....	29
5.2 Samarbeid mellom fagopplæring, norskopplæring og arbeidsliv .....	30
5.3 Videreføring og videreutvikling .....	30

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn for prosjektet

Formannskapet i Trondheim bevilget høsten 2000 midler til et eget prosjekt for å kvalifisere flyktninger og innvandrere for omsorgssektoren. Prosjektet startet opp i januar 2002 og tok imot de første ni deltakerne i april. Både innholdsmessig og økonomisk er dette et samarbeidsprosjekt mellom Trondheim kommune og Sør-Trøndelag fylkeskommune. Målsettingen med prosjektet er at flyktninger og innvandrere skal bli integrert i arbeidslivet og ikke bli passive stønadsmottakere. Prosjektet kombinerer praktisk og teoretisk opplæring og gjennomføres i tett samarbeid med kommunale arbeidsplasser innen omsorgssektoren. Målgruppa for prosjektet er flyktninger og innvandrere som ikke er i ordinært arbeid og som er motivert for framtidig arbeid innen helse- og omsorgssektoren. Deltakerne er tatt ut gjennom et samarbeid mellom sosialtjenesten/tiltaksbasene, Senter for voksenopplæring (SEVO), Voksenopplæringssenteret i Fylkeskommunen og aetat Intro (NAV). Det første året mottok deltakerne kursstønad fra aetat. Denne ordningen ble etter dette første året avviklet.

## 1.2 Evalueringsopplegg

Evalueringen av Omsorgsarbeiderprosjektet har foregått som en form for *følgeevaluering*. Det innebærer at vi som forskere har fulgt prosessen fra start til mål og hatt årlige vurderinger av status i prosjektet. Vårt første ”målepunkt” var i 2002, da vi som en del av en større evaluering av *Kvalitetsprosjekt for langtidsledige* foretok en første erfaringsinnhenting fra deltakerne i Omsorgsarbeiderprosjektet (Berg og Møller 2002). Denne underveisevalueringen var basert på individuelle intervjuer med deltakere, lærere og veiledere. Det ble gjennomført tilsvarende gjennomganger i 2004 og 2005, den ene basert på gruppesamtaler med deltakerne (2004), den andre basert på en ny runde med individuelle deltakerintervjuer (2005). I 2006 er det gjennomført intervjuer med lærere, instruktører og prosjektansvarlige. I tillegg til dette er det foretatt praksisplassbesøk, og forskerne har deltatt på prosjektets årlige fagdager.

Når det gjelder evalueringsform, går denne i korte trekk ut på at en kombinerer ekstern og intern evalueringsbistand. Ettersom prosjektet har gått over en forholdsvis lang periode, har en *proessorientert* evalueringsform vært vurdert som mest hensiktsmessig. I praksis har dette betydd at prosjektledelsen i samarbeid med evaluator definerer hva det er ønskelig å evaluere, valg av metode og på hvilke tidspunkt i prosjektperioden evalueringsarbeidet skal skje. En viktig begrunnelse for å velge en slik tilnærming er *læring og utvikling*.

Det er viktig å understreke at evalueringsarbeidet har strukket seg over en periode på nesten fire år, men med en ressursmessig ramme på om lag to månedsverk totalt. Det betyr med andre ord at det ikke har vært rom for ”dypdykk” eller tett oppfølging i hele perioden. I stedet har vi valgt å holde kontakten med prosjektet gjennom årlige evalueringsmøter, deltakelse på fagdager i prosjektet, i tillegg til at vi har gjennomført intervjuer med deltakerne (ved start og midtveis), lærere, instruktører og representanter for Opplæringskontoret i kommunen.

I første del av prosjektperioden samarbeidet vi med Trondheim kommunes Utviklingstjeneste (tidligere Vurderingstjenesten). Deres rolle har i stor grad vært å bistå prosjektet med kompetanse på *utviklingsarbeid*, mens vi som forskere har hatt en mer rendyrket evalueringsfunksjon. Samarbeidet med Utviklingstjenesten har både gitt faglige synergieffekter, samtidig som det har bidratt til en mer effektiv ressursbruk. I siste del av prosjektperioden har evalueringsarbeidet i første rekke bestått i individuelle intervjuer med deltakere, lærere, instruktører og prosjektledelse. Disse intervjuene er gjennomført av forskergruppa alene. Til sammen er det gjennomført 36 individuelle intervjuer med til sammen 24 personer. Dette vurderes samlet sett som et godt utgangspunkt for å gi en vurdering av prosjektet som helhet.

### **1.3 Rapportens oppbygging**

Rapporten er delt inn i fem kapitler. Første kapittel gir en kortfattet gjennomgang av bakgrunn, mål og målgruppe for prosjektet. Kapittel 2 setter prosjektet inn i en større faglig sammenheng og handler om innvandrere som ressurs for arbeidsmarkedet. Fokus er omsorgssektoren, der arbeidskraftbehovet er stort, samtidig som mange innvandrere med erfaring som omsorgsarbeidere går arbeidsledige. Ved å se disse to utfordringene i sammenheng er det kanskje mulig å skape en "vinn-vinn-situasjon"? Kapittel 3 og 4 er viet henholdsvis deltakererfaringer og erfaringer fra utførersiden. Her redegjøres det for erfaringer, både fra brukersiden, fra lærere, veiledere/instruktører og fra prosjektansvarlige. Kapittel 5 inneholder en oppsummering av de viktigste resultatene, samt anbefalinger for det videre arbeidet.

## 2. Innvandrere – en ubrukt ressurs i arbeidslivet

Innvandrerens situasjon på arbeidsmarkedet har lenge vært et hett tema både i media og forskning. På 1990-tallet var det den høye arbeidsledigheten blant innvandrere som var i fokus. Misforholdet mellom innvandringspolitiske mål om inkludering og deltakelse, og lav yrkesdeltakelse bekymrer mange. I dag er man fortsatt opptatt av høye ledighetstall (særlig blant ikke-vestlige innvandrere), men man har også i større grad blitt oppmerksomme på det potensialet innvandrere representerer for norsk arbeidsliv. Selv om dette ikke gjelder alle bransjer, er det en økende bevissthet knyttet til innvandrere som en ressurs – ikke bare et problem.

I et avisoppslag høsten 2006, ble omsorgsarbeiderprosjektet presentert på følgende måte: *De er hjelpen som Norge trenger* (Adresseavisen, 26. oktober 2006). ”Eldrebølgen” har skapt et økende behov for arbeidskraft innen omsorgsyrkene. Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen sier det på denne måten:

*Mangel på arbeidskraft vil forsterke seg i årene som kommer. Noen diskuterer derfor hvordan vi best kan legge til rette for økt arbeidsinnvandring. Jeg mener derimot det billigste og klokkeste er å ta i bruk ressursene vi allerede har her. Vi må legge forholdene til rette for de som har fått opphold. Slik at de fortest mulig kan få seg jobb, sier statsråd Bjarne Håkon Hanssen. – Vi vet at hvis du har en jobb, så overlever du. Hvis innvandrerne havner utenfor arbeidslivet, frykter jeg at vi utvikler en ny og varig underklasse – noe som på sikt kan få alvorlige konsekvenser. (Ukeadresse, 9. september 2006)*

I Soria Moria-erklæringen er målet å sikre 10.000 nye par hender i eldreomsorgen innen 2009. Hvis vi legger til at behovet også vil øke innen barnehagesektoren, ser vi at det er et stort, udekket behov. Her har innvandrere en unik sjanse – forutsatt at forholdene legges til rette. Kompetanseheving i form av utdanning og opplæring, representerer én form for tilrettelegging.

### 2.1 Innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet<sup>1</sup>

Innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn topper ledighetsstatistikken. Gjennomsnittlig er ledigheten i denne gruppa mer enn tre ganger så høy som i befolkningen som helhet (SSB 2006). Selv om det er til dels stor variasjon også innenfor kategorien ”ikke-vestlige”, er det generelle bildet urovekkende. Blant innvandrere i jobb, ser vi også store bransjemessige variasjoner. Det er mange som er sysselsatt innenfor renhold, hotell, restaurant og industri – ofte i usikre jobber, i deltidsjobber eller i løse vikariater. En stor andel jobber som ufaglært arbeidskraft, selv om de har både utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet.

Men situasjonen er sammensatt. Oversikter fra Statistisk sentralbyrå (SSB 2006) viser at det er store forskjeller mellom menn og kvinner, og mellom ulike etniske grupper.

---

<sup>1</sup> Deler av dette avsnittet bygger på kapittel 2.1 i rapporten *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige* (Berg og Møller 2002). Denne rapporten omhandler også første fase i Omsorgsarbeiderprosjektet.

Tabell 1: Sysselsatte etter landbakgrunn og kjønn, 16-74 år. Prosent (SSB 2006)

	Menn	Kvinner
I alt	73	66
Innvandrerbefolkningen	63	53
Vestlige	74	66
Ikke-vestlige	68	47
<i>Noen enkeltteksempler</i>		
Afghanistan	44	19
Somalia	36	20
Irak	47	22
Pakistan	60	28
Tyrkia	59	37
Russland	45	51
Sri Lanka	72	53
Vietnam	64	56
Bosnia-Hercegovina	64	58
Filippinene	68	63

Hvis vi ser på sysselsettingstallene, viser de at menn med vestlig bakgrunn har en sysselsettingsgrad på 74 %, mens kvinner med ikke-vestlig bakgrunn har en sysselsettingsgrad på 47 %. Hvis vi bryter ned statistikken på landnivå, ser vi at bildet er enda mer sammensatt. Statistikken viser også store utdanningsforskjeller. Blant etniske nordmenn er det fleste kvinner som tar høyere utdanning, mens det er omvendt i innvandrerbefolkningen. Kvinner med indisk bakgrunn topper statistikken. Her har hele 34 % høyere utdanning, mens prosentene er 9 % blant kvinner fra Pakistan, 7 % blant kvinner fra Tyrkia og 4 % blant kvinner fra Somalia. Vi ser her en klar sammenheng mellom lav utdanning og lav sysselsetting. Selv om det etter hvert er godt dokumentert at utdanning bare er en av flere faktorer som har betydning for sysselsettingsgraden, er det liten tvil om at det hjelper å ha utdanning.

Det er forsket mye på innvandrernes situasjon på arbeidsmarkedet – både i Norge og i våre naboland (Berg 1992, 2000, 2001, Djuve og Hagen 1995, Augustsson 1996, Broomé 1996, Djuve og Pettersen 1997, Djuve m fl 1999, Rogstad 2000, Håpnes og Iversen 2000, Berg og Håpnes 2001, Seeberg og Dahle 2005). Selv om disse studiene har hatt ulike innfallsvinkler, understreker samtlige at årsakene er komplekse. Enkeltfaktorer er vevd sammen og både påvirker og påvirkes av hverandre. For eksempel er faktorer som språk, utdanning og kulturell bakgrunn faktorer som i stor grad henger sammen. Det handler om arbeidssøkernes kompetanse. På tilsvarende måte kan man gruppere faktorer som uttrykker arbeidsgivernes krav og forventninger til arbeidssøkerne. Hvis krav og forventninger blir urimelig i forholde til den jobben som skal utføres, handler det om diskriminering – i en eller annen form. Diskrimineringen kan være tilsiktet og bevisst, eller utilsiktet og ubevisst, men i begge tilfeller resulterer den i utestenging av grupper som er minoritet. Diskrimineringen kan ha form av alt fra åpen rasisme til fordommer, stereotypiseringer og generell usikkerhet knyttet til kulturell bakgrunn (Grinde 1997, Rogstad og Raaum 1997, Berg og Håpnes 2001). Men også en slik inndeling har svakheter fordi faktorene går over i hverandre. Et eksempel kan være norskferdigheter knyttet til en bestemt jobb. Legges lista høyt nok, kan "for dårlig norsk" bli nærmest en standardbegrunnelse for å gi innvandrere avslag på jobbsøknaden. Handler det da om at innvandreren mangler kvalifikasjoner? Eller handler det om at arbeidsgiveren stiller urimelig krav – og dermed diskriminerer?



Hvordan vi forstår innvandrernes situasjon på arbeidsmarkedet har betydning for de tiltakene som settes inn. Kvalifikasjonsproblemer må møtes med tiltak for å heve innvandrernes kompetanse, diskrimineringsproblemer må løses med tiltak for å bekjempe diskriminering. I dette prosjektet har det vært kvalifikasjonstiltakene som har vært i fokus.

## 2.2 Kvalifisering som virkemiddel i integreringsarbeidet

Innvandrere er ingen homogen gruppe. Tabellen over viser store forskjeller mellom de ulike landgruppene, og den viser store forskjeller mellom menn og kvinner. Vi har ingen detaljert oversikt over innvandrernes utdanningsbakgrunn, men en rekke rapporter viser at sysselsettingsgraden øker med økende utdanning (Berg 1992, Rogstad og Raaum 1997). Ut fra dette vil satsting på kvalifisering, være en god strategi for å øke sysselsettingsgraden blant personer med innvandrerbakgrunn. Det er imidlertid viktig å understreke at kvalifiseringstiltakene må ta hensyn til den enkeltes forutsetninger, og det er viktig å understreke at det i planlegging av kvalifiseringstiltak også tas hensyn til arbeidsmarkedet. Følgende historie fra begynnelsen av 1980-tallet kan stå som en illustrasjon på hvordan det ikke bør gjøres:

*Trondheim hadde i løpet av en toårsperiode bosatt om lag 400 flyktinger. De fleste var båtflyktinger fra Vietnam, med lite formell utdanning. Mange av mennene hadde imidlertid lang erfaring innenfor ulike mekaniske fag, og flere kunne godt tenke seg å jobbe som sveisere. I samarbeid med arbeidskontoret ble det derfor etablert et eget sveisekurs for denne gruppa. Mange meldte seg på og fullførte med glans. De var klare for arbeidslivet. Men – var arbeidslivet klare for dem? Absolutt ikke! Omtrent samtidig med at sveisekurset pågikk, ble to av hjørnesteinsbedriftene i Trondheim innen verkstedsektoren, Trondheim Mekaniske Verksted og Ørens Mekaniske Verksted, nedlagt. Flere titalls faglærte sveisere med mange års erfaring ble arbeidsledige. I denne situasjonen var det selvsagt ingen som hadde bruk for nyutdannede sveisere uten jobberfaring og fagbrev.<sup>2</sup>*

Eksemplet illustrerer hvor galt det kan gå når man ikke tar markedsmessige behov med i vurderingen. Det er ikke nok å tenke kvalifisering, det må også vurderes om det er behov for den arbeidskraften som utdannes.

I Omsorgsarbeiderprosjektet har man unngått ”feila fra i går”. Her ble det gjort en vurdering av potensialet både på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden. Innvandrere, med et ønske om å kvalifisere seg som omsorgsarbeidere, fikk tilbud om et skreddersydd løp for å få fagbrev innen omsorgsfag. Samtidig visste Trondheim kommune at det eksisterte et stort behov for arbeidskraft innen nettopp denne sektoren. Her lå det med andre ord til rette for en ”vinn-vinn-situasjon”.

---

<sup>2</sup> Beskrivelsen er hentet fra en rapport om *Flyktingers levekår og livsløp*, som er under utgivelse (Berg og Lauritsen 2007).

## 2.3 Samarbeid på tvers av etats- og faggrenser

Før vi går nærmere inn på erfaringene med prosjektet, vil vi peke på noen av utfordringene med denne formen for skreddersydde tiltak. Skreddersøm forutsetter samarbeid mellom en rekke ulike instanser. Utgangspunktet er den enkelte deltaker og hans/hennes behov for forutsetninger. Hvis det dreier seg om en person med minoritetsbakgrunn, kan det være utfordringer av både språklig og faglig art. Da må skoleverket inn på utdanningssiden, kommunen må inn med norskopplæring, og arbeidslivet må bidra med praksisplasser eller hospitantordninger. I tillegg må ”noen” koordinere arbeidet. I Omsorgsarbeiderprosjektet har Opplæringskontoret påtatt seg prosjektlederansvaret og dermed også den koordinerende rollen. Her ser vi minst fire ulike instanser som har oppgaver i forhold til selve kvalifiseringen. I realiteten er det mye mer. Deltakerne i et prosjekt av denne typen er avhengig av en rekke arbeidsplasser for å få den nødvendige kvalifiseringen. Samarbeidspartneren ”Arbeidslivet” består med andre ord av en rekke ulike arbeidsplasser – barnehager, sykehjem og omsorgsboliger.

For å etablere skreddersydde tiltak trengs det med andre ord samarbeid på tvers av både etatsgrenser, forvaltningsnivåer og enheter. Deltakerbaserte arbeidsformer forutsetter nesten alltid tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Det er imidlertid viktig å avklare hva man legger i begrepet *samarbeid*. Både i dagligtale og i faglige sammenhenger brukes samarbeidsbegrepet om alt fra samfinansiering av tiltak til tett samhandling. Ofte vil samarbeidstiltak befinne seg et sted mellom disse ytterpunktene. De er samorganisert, men de ulike faginstansene utfører sine oppgaver selvstendig. Jo sterkere involvering som forutsettes av de ulike partene, jo viktigere blir det å avklare premissene for det arbeidet som skal gjøres.

I en rapport om samarbeidsmodeller for kvalifisering av flyktninger og innvandrere, sies det blant annet følgende:

*Kunnskapen om hva som virker, er etter hvert ganske stor. Likevel strever mange kommuner med å sette tiltakene ut i livet. På spørsmål om hvorfor det er så vanskelig, henvises det ofte til mangel på tid. Går vi litt grundigere til verks, viser det seg som regel at problemene stikker dypere enn som så. Det utvikles mange steder både sterke profesjonskulturer, etatskulturer og lokale kulturer (...) Ulike faggrupper snakker ”forskjellig språk”. Læreren har sin fagsjargong, yrkesrettleieren har sin, og sosionomen ved sosialkontoret har en tredje måte å både snakke på og forholde seg til et fagfelt på. (Berg, Annfelt og Vedi 1999, s 21-22))*

På tilsvarende måte er det også forskjeller mellom organisasjoner. Samarbeid på tvers av organisasjonstyper avdekker både formelle og uformelle sider ved organisasjonene. De formelle sidene er det mulig å ta høyde for, men alle ”tatt-for-gitt-hetene” er det vanskeligere å forberede seg på. (ibid)

*Spenningsfelt knyttet til ulike fagtradisjoner og internkulturer finner vi igjen i alle deler av arbeidslivet. Det som likevel gjør konfliktlinjene spesielt tydelige innenfor innvandringsfeltet, er det store behovet for samarbeid på tvers av både fag- og sektorgrenser. Heller ikke dette er unikt, men nettopp parallellene til andre felter som forutsetter flerfaglighet og samarbeid på tvers bekrefter de innebygde*

*barrierene. Det handler med andre ord ikke om at "folk er vrange" eller at de "ikke vil samarbeide", men at tenkemåter, arbeidsformer og rammebetingelser er så forskjellige at "god vilje" ofte ikke er nok. Det handler med andre ord ikke bare om holdninger, men også om organisatoriske og ressursmessige rammer. (ibid)*

Samarbeid på tvers av sektorgrensene tar *tid* – tid til selve samarbeidet, tid til å utvikle samarbeidsmodeller, tid til å utvikle nye arbeidsmetoder, og tid til å gjøre selve jobben. Å få avsatt tilstrekkelig tid til samarbeid, forutsetter at prosjektet er forankret i ledelsen:

*(...) samarbeid om kvalifisering forutsetter samarbeid på et institusjonelt nivå – ikke bare at det opprettes et tidsbegrenset prosjekt. (...) Samarbeidet må være forankret i ledelsen, og det må skape et eieforhold i organisasjonen for øvrig. I tillegg må det avsettes tid – både i form av økonomiske midler og arbeidsmessig kapasitet. Alt dette handler om å skape betingelser for samarbeid. (ibid, s 98-99)*

Uklare ansvarsforhold oppleves som en viktig barriere i forhold til samarbeid. Hvis oppgaver befinner seg i en gråsoner mellom ulike fag- og forvaltningsområder, oppstår det lett uenighet om ansvarsforholdene. På den annen side: Dersom alle parter erkjenner behovet for innsats fra ulike fagmiljøer, er mye vunnet. Eller sagt på en annen måte: Samarbeid forutsetter "god vilje", og det forutsetter at man er forberedt på å bruke tid på selve samarbeidet.

I en oppsummering fra seks "utviklingsverksteder" i Oslo kommune, ble det pekt på følgende lærdommer når det gjelder utviklingsrettet arbeid (Berg og Oland 2005):

1. Forankring og eieforhold
2. Holdningsarbeid
3. Avklare ansvarsforhold
4. Kartlegge hindringer
5. Synliggjøre god praksis
6. Finne møteplasser
7. Ambisjonsnivået må være realistisk
8. Rapportering og evaluering
9. Gi ros og ris

Selv om utviklingsverkstedene i Oslo hadde et litt annet siktemål enn både Omsorgsarbeiderprosjektet og andre kvalifiseringsprosjekter overfor innvandrere, er det mange fellestrekk når det gjelder selve arbeidsformen. Her er det med andre ord mulig å trekke lærdommer.

## 2.4 Omsorgsarbeiderprosjektet: ”Skreddersydd” fagopplæring

Innledningsvis i dette kapitlet refererte vi til Bjarne Håkon Hanssens begeistring knyttet til Omsorgsarbeiderprosjektet. I intervjuet med Adresseavisen peker han på to viktige sider ved prosjektet: (1) Det bidrar til å løse et arbeidskraftproblem, (2) Det bidrar til å få flere innvandrere i arbeid. All erfaring viser at *kompetanse* er en viktig forutsetning for en fast tilknytning til norsk arbeidsliv. Og kompetansen må være relevant. Det hjelper lite om du har mange års utdanning fra hjemlandet hvis ikke denne utdanningen er relevant for norsk arbeidsliv. Det er heller ikke nok å ha masse arbeidserfaring hvis tilsvarende jobber i Norge krever formalkompetanse i form av for eksempel fagbrev. Her er vi ved selve kjernen i Omsorgsarbeiderprosjektet. Det handler om å legge til rette et utdanningsløp som sikrer innvandrere en kompetansemessig plattform for å kunne konkurrere om jobbene. Fagbrev blir med andre ord en slags inngangsbillett.

Studieopplegget for omsorgsarbeiderfaget følger læreplan for VK1 og VK2, opplæring i bedrift<sup>3</sup>. Opplegget er basert på at elevene skal ha 3 dager praksis og 2 dager teori pr uke. I timetall er norsk og studieretningsfagene sidestilt (10+10 timer pr uke), med et overlapp på 4 timer. I praksis betyr dette at elevene har 16 timer teori pr uke, fordelt på to dager. Yrkesopplæringen har tatt utgangspunkt i fagplanen for VK I – ikke i grunnkurset. Dette bygger på erfaringer med annen voksenopplæring, der en har sett gode resultater av å starte med hva elevene skal kunne – og heller fylle på med stoff fra grunnkurset (og evt annet stoff) etter behov. Voksne elever har en lengre erfaringsbakgrunn enn ungdom. Dette må tas hensyn til i opplæringen. Samtidig kan voksne elever – og da særlig elever med minoritetsbakgrunn – ha faglige hull som undervisningen må ta hensyn til.

Når det gjelder selve Omsorgsarbeiderfaget, beskrives dette på følgende måte i Læreplanen<sup>4</sup>:

*Omsorgsarbeiderfaget er en yrkesfaglig opplæring på videregående skoles nivå. Omsorgsarbeideren skal ha teoretiske kunnskaper, trening i metodearbeid og øvelse i praktiske ferdigheter, og på dette grunnlaget være i stand til å hjelpe personer i alle aldre med psykisk, fysisk eller sosial funksjonssvikt til å bli mest mulig selvhjulpne og sosialt velfungerende. (Læreplanen, s 4)*

I Læreplanen legges det videre vekt på at opplæringen i omsorgsfaget tar utgangspunkt i brukerens behov og er en praktisk orientert utdanning som tar sikte på å møte brukeren på brukerens premisser. Det legges stor vekt på kombinasjonen av teoretisk innføring i fagene, i tillegg til praktiske øvelser. Det understrekes også at arbeidet i helse- og sosialsektoren krever stor endringsdyktighet slik at omsorgsarbeideren kan gi de tjenestene det er behov for.

Det er utarbeidet detaljerte mål for opplæringen – både generelle mål og spesifikke mål for de ulike delområdene opplæringen omfatter: Arbeid med barn og unge, mennesker med fysisk funksjonshemming, mennesker med psykisk funksjonssvikt, mennesker med kroniske/kortvarige sykdomstilstander og mennesker med sosiale problemer.

---

<sup>3</sup> Læreplanen er fra mars 1994 og har følgende navn: ”Læreplan for videregående opplæring. Studieretning for helse- og sosialfag, Omsorgsarbeiderfaget, opplæring i bedrift”.

<sup>4</sup> Læreplan for videregående opplæring, Studieretning for helse- og sosialfag. Omsorgsarbeiderfaget, opplæring i bedrift. Oslo, mars 1994, Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.

Opplæringskontoret i kommunen har vært ansvarlig for gjennomføringen av prosjektet som helhet. Opplæringsavdelingen i fylkeskommunen (etter hvert Byåsen videregående skole) har hatt ansvar for undervisning i studieretningsfagene, allmennfag og for gjennomføring av realkompetansevurdering av deltakerne. Senter for voksenopplæring har hatt ansvar for norskopplæringen. Deltakerne har hatt tre praksisdager i uka og to dager med teori. I praksisdelen har samtlige deltakere hatt praksis på sykehjem, i barnehage/SFO og innen hjemmebasert omsorg. Når det gjelder selve opplæringsdelen, har det hele tiden vært understreket at opplegget må være fleksibelt og mest mulig ”skreddersydd”. Opplæringsloven åpner for en fleksibel gjennomføring, med muligheter til både fritak og ekstra støtte ut fra den enkeltes forutsetninger og behov.

### 3. Deltakernes erfaringer og vurderinger

I det følgende vil vi gi en kort oppsummering av deltakernes erfaringer. Oppsummeringen baserer seg på følgende:

- intervjuer med samtlige deltakere, våren 2002
- gruppesamtaler med deltakere, gjennomført som en del av fagdagen desember 2003
- intervjuer med samtlige deltakere, våren 2005
- erfaringsutveksling, fagdag våren 2006

Vi har med andre ord fire evalueringstidspunkt – to basert på individuelle intervjuer, to basert på gruppesamtaler/felles erfaringsutveksling på en av de siste felles fagdagene for denne gruppa.

Det generelle inntrykket fra intervjuene er at deltakerne er svært positive - både med det faglige opplegget, oppfølgingen fra lærere og prosjektledere, og det sosiale miljøet i klassen. De fleste ser på seg selv som privilegert som har fått tilbudet om å gjennomføre Omsorgsarbeiderprosjektet, og synes opplegget har vært lærerikt.

#### 3.1 Deltakernes bakgrunn og motivasjon

I prosjektbeskrivelsen er målgruppa for prosjektet beskrevet på følgende måte: *Flyktninger og innvandrere som ikke er i ordinært arbeid og som er motivert for framtidig arbeid innen helse- og omsorgssektoren.* Tilbudet er i første rekke gitt til voksne minoritetsspråklige som ikke tidligere har fullført videregående opplæring. Deltakerne er valgt ut gjennom et samarbeid mellom sosialtjenesten/tiltaksbasene, Senter for vokseopplæring (SEVO), Voksenopplæringssenteret i fylkeskommunen og aetat intro<sup>5</sup> (Berg og Møller 2002). Den overordnede målsettingen for prosjektet har vært å bidra til at flyktninger og innvandrere skal bli integrert i arbeidslivet og ikke bli passive stønadsmottakere i en tid hvor landet har stort behov for arbeidskraft. I evalueringsrapporten fra 2002 er dette beskrevet slik:

*Prosjektet vil tilby deltakerne en kvalifisering som fører til at de kan få ordinært arbeid og derved bli i stand til å delta i norsk samfunnsliv på en likeverdig måte.* (ibid, s 18)

Dette skal skje gjennom å:

- Styrke den enkeltes evne og vilje til arbeid og læring
- Utvikle deltakernes kunnskaper i hverdagsnorsk og norsk fagspråk
- Delta i fagopplæring for å oppnå formell kompetanse innenfor fagområdet
- Delta i samfunnsopplæring
- Delta i arbeidspraksis

---

<sup>5</sup> Navn på de ulike enhetene er endret flere ganger siden oppstart. Det som i 2002 ble omtalt som tiltaksbaser, heter i dag Arbeid og kompetanse. Sosialtjenesten og aetat inngår i dag i det som heter NAV – Ny arbeids- og velferdsforvaltning.

Det ble tatt inn 12 deltakere i prosjektet. De representerte stor variasjonsbredde, både med hensyn til alder, arbeidserfaring og landbakgrunn. Følgende land er representert i gruppa: Afghanistan, Azerbaijan, Filippinene, India, Iran, Marokko, Mexico, Tanzania og Vietnam. To av deltakerne sluttet i prosjektet i løpet av det første året. De ble erstattet av to nye deltakere som begynte i august 2003. Dette var to kvinner på henholdsvis 35 og 48 år fra Russland og El Salvador.

*Tabell 1: Bakgrunnsinformasjon om deltakerne (ved oppstart)*

Alder	Kjønn	Familie-situasjon	Botid i Norge	Antall års skolegang	Arbeids-erfaring	Oppstart i prosjektet
46 år	Kvinne	Gift, barn	18 år	13 år	Ja	April 02
29 år	Kvinne	Gift, barn	7 år	12 år	Ja	Aug. 02
36 år	Kvinne	Gift, barn	3 år	14 år	Ja	Aug. 02
28 år	Kvinne	Enslig	4 år	8 år	Ja	April 02
28 år	Kvinne	Gift, barn	3 år	15 år	Nei	Aug. 02
25 år	Kvinne	Enslig	1 år	13 år	Ja	April 02
25 år	Kvinne	Enslig	3 år	13 år	Nei	April 02
30 år	Kvinne	Gift, barn	8 år	12 år	Nei	April 02
36 år	Mann	Gift	4 år	12 år	Ja	April 02
26 år	Mann	Enslig	4 år	10 år	Ja	April 02
22 år	Kvinne	Gift	1 år	13 år	Nei	April 02
35 år	Mann	Gift	3 år	12 år	Ja	April 02

Utdanningsmessig er det relativt stor spredning i gruppa, selv om majoriteten av deltakerne har rundt 12-13 års skolegang (fullført videregående skole). Den store spredningen i gruppa omtales både som en styrke og svakhet. Lærerne synes det er vanskelig å vite hvor de skal legge lista. I rapporten fra 2002 omtales dette på følgende måte:

*Styrken ligger dels i det faglige (sterke kan inspirere og hjelpe de som faglig og språklig er svakere), dels er det knyttet til det sosiale. Svakheten med stor spredning er at det er vanskelig å vite hvor en skal legge lista. Det krever stor grad av differensiering, noe som både er en pedagogisk og ressursmessig utfordring. (Berg og Møller 2002, s 19)*

I vår første intervjurunde med deltakerne, ble dette inntrykket bekreftet. Selv om de fleste synes nivået er "passe", er det også en del som synes det er vanskelig å henge med. Det som trekkes fram som vanskelig, er i første rekke språket. De synes lærerne er flinke til å forklare, men læreboka er for vanskelig. Følgende uttalelser viser noen av holdningene:

*Jeg forstår alt læreren sier, men boka er litt vanskelig.*

*Det er litt vanskelig språk. Jeg får ekstra hjelp til medisinske ord osv. Vi spør, men det er et problem at noen kan lite norsk og noen kan mye norsk.*

*Det er litt vanskelig å forstå faglærer. Det er masse ord som tar tid.*

Alt i alt var imidlertid deltakerne svært godt fornøyd med både lærere og det faglige opplegget. De synes det er spennende å sitte på skolebenken igjen, og de opplever undervisningen som både interessant og faglig relevant.

I statusrapporten for 2004, oppsummeres det første halvåret på følgende måte:

*Oppsummeringen etter det første halvåret understreker at deltakerne i all hovedsak er positive til opplegget på kurset. Det som kommer fram av kritikk, dreier seg i første rekke om synspunkter på det faglige nivået. Når den enkeltes faglige forutsetninger varierer, må en forvente meningsforskjeller på alt fra vanskelighetsgrad på kurset til tidsbruk osv. For lærere og instruktører utgjør dette en stor differensieringsutfordring. Men som rapporten <sup>6</sup> sier: Vi opplever at både prosjektledelse, lærere og samarbeidspartnere er svært bevisst denne utfordringen. Framover blir det viktig å se hvordan det er mulig å tilpasse undervisningen slik at forskjellene blir forsterket.* (Statusrapport for Omsorgsarbeiderprosjektet januar 2004)

Praksisdelen av kurset får også godt skussmål av de fleste. Samtlige deltakere hadde på dette første evalueringstidspunktet praksis på sykehjem. Deltakerne ga uttrykk for at de trivdes med arbeidsoppgavene og at de fikk god anledning til å praktisere norsk.

### **3.2 Deltakervurderinger – etter halvannet år**

Andre evalueringsrunde foregår som en del av en felles fagdag for deltakere, desember 2003. Det første som slår oss når vi møter igjen deltakerne, er at de er blitt flinkere i norsk. Dette har betydning for hvordan de reflekterer rundt egne erfaringer. Det er lettere å få fram nyanser, og det er lettere å få vurderinger – ikke bare meninger/standpunkter. Mens første evalueringsrunde la hovedvekten på innholdet i selve kurset og kursopplegget, la vi i andre evalueringsrunde mer vekt på å få fram synspunkter på hva som var vanskelig. Deltakerne (som siden siste har fått lærlingstatus), ble bedt om å ta utgangspunkt i praksis og komme med eksempler på forhold de syntes ikke fungerte godt nok. Momentlista etter en times gruppearbeid ble lang, men med litt sortering handlet det om følgende fire områder:

- Språk
- Diskriminering
- Veiledning
- Forholdet teori - praksis

Under temaet *språk* ble det understreket at kommunikasjon handler om gjensidighet. På den ene siden må deltakerne ta ansvar for egen læring – blant annet stille spørsmål hvis det er noe de ikke forstår. På den annen side må også de norske ta hensyn og bidra til å skape gode læringsbetingelser.

Teamet *diskriminering* engasjerte mange. Her kom det opp en rekke eksempler på forhold som kan gi grobunn for diskriminering eller som i seg selv er diskriminerende holdninger/praksis. Det ble også diskutert hvordan diskriminering kan bekjempes. Det ble understreket at leder har et særlig ansvar, men også her er det avgjørende at lærlingen selv

---

<sup>6</sup> Det henvises her til Berg og Møller 2002.



tar initiativ og sier ifra. Samtidig er det viktig å understreke at ansvaret for å ta opp ulike former for forskjellsbehandling ikke må individualiseres. Det kan bli en urimelig tilleggsbelastning på personer som fra før sliter med å bli integrert og inkludert. Derfor må dette settes på dagsorden på den enkelte arbeidsplass.

*Veiledning* var det tredje temaet som ble drøftet. Flere av lærlingene etterlyste en fastere struktur på veiledningen. De ønsket faste tidspunkt og nok tid til å gi og motta tilbakemeldinger. Selv om det i første rekke var forholdet veileder - lærling som ble debattert, var det flere som også kom inn på forholdet til kolleger på arbeidsplassen. Flere ga uttrykk for at de ønsket tilbakemeldinger på arbeidet sitt fra flere, ikke bare fra veilederen. Som en sa: *Hvis veilederen er den eneste som gir tilbakemelding på arbeidet, blir systemet for sårbart.* Det er viktig å skape et klima der kolleger tør å si fra til hverandre – både når noe er bra og når noe kan gjøres bedre. Hvis kulturen på arbeidsplassen er preget av en slik åpenhet, vil også lærlingene profitere på det.

Når det gjelder *forholdet mellom teori og praksis*, som var det fjerde temaet som ble tatt opp, var flere av lærlingene opptatt av at liv og lære ikke alltid stemmer over ens. Noen ganger handler det om at virkeligheten er mer mangfoldig enn selv den beste lærebok er i stand til å beskrive. Andre ganger handler det om at rammebetingelser eller interne forhold ikke gjøre det mulig å velge ”lærebokløsningene”. Fleksibilitet blir trukket fram som et viktig stikkord. Det ble også understreket at en lærling ikke ”bare er en nybegynner”. En lærling kan representere ”de friske øynene” som ser ting utenfra – og kanskje på nye måter. Her ligger det en viktig ressurs.

### **3.3 Deltakervurderinger – våren 2005**

Vårt tredje (organiserte) møte med deltakerne, er våren 2005. Vi gjennomfører individuelle samtaler med samtlige. Den språklige framgangen er stor – sammenlignet med første intervjurunde. De fleste har også gjort store framskritt siden den første individuelle intervjurunden, våren 2002. Både første og andre møte med deltakerne var en bekreftelse både på prosjektets berettigelse og verdi for den enkelte deltaker. Når vi møter igjen deltakerne mot slutten av prosjektperioden, er vi spente på om de fortsatt er like positive. Mer enn to år med intensiv opplæring har kanskje vært i overkant for noen? Mange av deltakerne er godt voksne, de fleste har omsorgsansvar, og for flertallet av deltakerne er det mange år siden de sist gikk på skolen. Vi ville nesten forventet at enkelte, av ulike grunner, hadde sluttet. Sånn er imidlertid ikke situasjonen.

Etter mer en halvgått løp er deltakerne fortsatt svært eller ganske fornøyd med kurset sett under ett. De som sier de er svært fornøyd har ingen kommentarer til kursopplegget utover at de synes at alt fungerer bra og at opplegget vurderes som veldig godt ut fra egne behov og ønsker. Noen ser at det er ting som kan bli annerledes for at kurset skal fungere optimalt. Disse har svart at de er ganske fornøyd med kursopplegget, og har eksempelvis kommentert at praksisen bedre kan tilpasses eget privatliv/familieliv, at det kanskje kunne vært behov for mer lærerressurser (for å rekke bedre over alle elevene), at det kan være krevende/slitsomt å både jobbe og gå på skole, at motivasjonen må være på topp for å delta i kurset, og at man ønsker å lære enda mer fag (sosialfag, samfunnsfag, helsefag).

Et generelt inntrykk er også at mange opplever at omsorgsarbeiderprosjektet gir den enkelte gode muligheter etter at man er ferdige med kurset. De får gjennom kursopplegget

arbeidserfaring, fagopplæring, sosial kontakt og nettverk. At de kan oppnå formell kompetanse gjennom å ta fagprøven er også en viktig faktor. Deltakerne ser lyst på tilværelsen og har optimistiske framtidsutsikter for hva som vil skje i årene som kommer. Likevel uttrykker mange at de ikke ser fram til at de er ferdige i omsorgsarbeiderprosjektet. Begrunnelsen for dette er at de synes det er så fint å være med i kursopplegget, og det derfor blir vanskelig den dagen det hele er over. En av deltakerne uttrykte dette slik: *”Det blir som å flytte hjemmefra når kurset er over”*.

### *Undervisningsdelen*

Når det gjelder undervisningen uttrykker alle at de opplever det faglig innholdet som både relevant og interessant. Det de lærer om på skolen oppfattes veldig nyttig ute på praksisplassene, og dette gjelder spesielt det faglige men også det språklige (begreper og termer). På praksisplassen får man mulighet til å prøve ut og anvende det man har lært på skolen. Mange mener det er mye å lære, men i og med at utbyttet av læringen er så stor ser man nytten i kunnskapen. Som en av deltakerne uttrykte det: *”Det er viktig å lære mye – for en dag kan akkurat dette være aktuelt”*. Til tross for at de fleste mener det er mye å lære, mener de ikke at omfanget av undervisningen er for stort. Deltakerne vurderer heller ikke det faglige nivået i undervisningen som for høyt. Mange opplevde at fagene var vanskeligere i starten, mest pga. manglende språkferdigheter, men på intervju tidspunktet ble ikke dette sett på som et problem.

Den faglige og pedagogiske kompetansen hos lærerne i kurset blir vurdert som veldig bra. Elevene er svært fornøyd med lærerne sine, og samtlige kan fortelle at lærerne er svært dyktige i sine fag og i formidlingen av disse. Nivået på undervisningen er tilpasset gruppa, og måten lærerne lærer fra seg stoffet på gjør det lett å forstå for deltakerne. Lærerne bruker ulike undervisningsmetoder for at elevene lettere skal forstå temaene som tas opp.

Omfanget av undervisningen og tid på skolen oppleves ikke for stor eller belastende. De fleste synes undervisningsmengden er passe. Noen sier også at de kunne tenke seg mer undervisning, mest begrunnet i at de ser behovet for mye kunnskap, og anvendeligheten av det de lærer på skolen ute i praksis. Kombinasjonen teoretisk opplæring og praktisk utføring framheves som en god måte å tilegne seg kunnskapen på. Man får prøvd ut det man lærer teoretisk på praksisplassen. De understreker også at de forstår at de trenger teoriundervisningen. Som en av deltakerne uttrykte det: *”Det er ikke alltid like lett å forstå hvorfor man lærer det, men så plutselig trenger man det”*. Dette er årsaken til at noen kunne tenke seg mer faglig undervisning, og antyder at 3 dager på skolen og 2 dager i praksis gjennom en uke hadde vært ønskelig.

### *Praksisdelen*

Alle deltakerne uttrykker at de er veldig fornøyd med praksisplassen sin. En indikasjon på dette er at nesten alle godt kunne tenke seg å forsette i den samme jobben (på nåværende praksisplass) dersom de hadde blitt tilbudt jobb der. De fleste synes de har interessante og utfordrende arbeidsoppgaver. De får også bruk for det de har lært teoretisk. Arbeidsoppgavene er ikke annerledes enn for de som jobber der fast, og deltakerne føler at de blir en del av kollegiet på arbeidsplassen. De får varierte oppgaver som er utviklende for den enkelte. Sosialt rapporteres det også om at det er godt arbeidsmiljø på

praksisarbeidsplassene, kollegene er hyggelige og at de sosialt sett går fint sammen med arbeidskollegene. Noen har opplevd enkeltepisoder hvor språk, kultur etc. har ført til misforståelser, konfrontasjoner og ubehageligheter med kolleger, men dette gjelder kun i noen få spesielle tilfeller, og er ikke et utbredt problem. De fleste av deltakerne sier de blir godt mottatt av kollegene i praksis, og at det sosiale fungerer bedre etter hvert som man blir bedre kjent. Det kan ta litt tid å integreres sosialt på arbeidsplassene.

Pasientene og brukerne virker veldig fornøyd med deltakerne, og mange får svært positive tilbakemeldinger på jobben de utfører. Mange av deltakerne uttrykker at de får god kontakt med pasienter og brukere, og at disse verdsetter jobben de gjør.

Veiledningen fungerer for de aller fleste godt. Det generelle inntrykket er at deltakerne får den veiledningen de har krav på, og at det stort sett gjennomføres en veiledningstime pr. uke for den enkelte. Hvordan dette organiseres varierer fra person til person, noen har faste avsatte veiledningstimer, andre får veiledningen mer spredt og etter behov. For enkelte kan det av og til være vanskelig å gjennomføre veiledningen pga. stort arbeidspress og dårlig tid. Temaene for veiledningen fastsettes i stor grad av den enkelte og dens behov og ønsker.

Oppfølgingen i praksis blir stort sett gjennomført av Opplæringskontoret. Dette fungerer godt. Det uttrykkes at oppfølgingen gjennom besøk ikke trenger å være så ofte, fortrinnsvis ved oppstart og avslutning av praksisperioden på et arbeidssted. De setter også pris på at det bare er å ta kontakt med Opplæringskontoret dersom det er spørsmål. Lærerne er ikke så ofte ute på besøk i praksis. I noen tilfeller har dette skjedd, men det er ikke utbredt.

### **3.4 Nærhet til deltakerne – en viktig suksessfaktor**

Når vi møter igjen deltakerne helt på slutten av prosjektperioden, befestes inntrykket fra siste intervjurunde. Flere har på dette tidspunktet (våren 2006) tatt fagbrev og har dermed fullført opplæringstilbudet – godt innenfor de oppsatte tidsrammene. Når vi spør om hva som er suksessfaktorene, nevnes flere ting. For det første understrekes koblingen mellom skole og arbeidspraksis. Når det er lenge siden du har sittet på skolebenken, er det spesielt viktig at mye av opplæringen foregår på selve arbeidsplassen. Samtidig var mange opptatt av at arbeidsdagen på praksisplassene ofte var så hektisk at det var vanskelig å ta opp faglige spørsmål der og da. Klasserommet ble derfor en helt nødvendig arena for å følge opp problemstillinger fra praksisplassen. Selv om vi registrerte eksempler på at denne koblingen ikke alltid fungerte optimalt, er det vårt klare inntrykk at arbeidsformen i prosjektet fungerte godt for de aller fleste.

Deltakerne understreket også betydningen av ”skreddersøm”. Både med hensyn til språk, tidligere utdanning og arbeidspraksis, var gruppa svært sammensatt. Noen strevde først og fremst med det språklige, andre med det yrkesmessig. Enkelte strevde med begge deler. Mange av elevene hadde også problemer på hjemmebane. For å kunne konsentrere seg på jobb og skole, opplevde både lærere og representantene for Opplæringskontoret at det var viktig å være til disposisjon for deltakerne når det gjaldt sosiale, helsemessige og familiære spørsmål. Hvis hodet er fylt av bekymringer, er det vanskelig å fungere i en arbeids- og opplæringssituasjon. Nærheten til deltakerne har nok i disse tilfellene hjulpet mange av deltakerne gjennom vanskelige perioder og forhindret frafall.

## 4. Omsorgsarbeiderprosjektet – sett fra utførersiden

I dette kapitlet skal vi la de utførende instansene slippe til med sine vurderinger. Kapitlet bygger på intervjuer, samtaler og møter med prosjektledelsen, lærere fra Senter for voksenopplæring, lærere fra Byåsen videregående skole og instruktører/veiledere ute på praksisplassene.

### 4.1 Opplæringskontoret – erfaringer og vurderinger

Initiativtaker og ”prosjekteier” for Omsorgsarbeiderprosjektet, er det som nå kalles Opplæringskontoret i kommunen. Opplæringskontoret (tidligere Fagopplæringsteamet) er en del av Personaltjenesten og har, ifølge kommunens egne hjemmesider, følgende oppgaver:

*Fagopplæringsteamet/Opplæringskontoret i Trondheim kommune er en del av Personaltjenesten. Teamets primære oppgave er å rekruttere og følge opp lærlinger og lære kandidater. Langtidsledige over 25 år får skreddersydd fagopplæring med tettere oppfølging. Vi har tilbud til minoritetsspråklige som skal ta fagbrev som omsorgsarbeider. Er det arbeidstakere som ønsker vurdering av realkompetanse, kan de ta kontakt med oss. Vi samarbeider med fylkeskommunen om realkompetansevurdering. (www.trondheim.kommune.no)*

Omsorgsarbeiderprosjektet springer ut av ”Kvalitetsprosjekt for langtidsledige”, som pågikk i perioden 1998-2002 (Berg og Møller 2002). I dette prosjektet var det både norske og minoritetsspråklige deltakere, mens Omsorgsarbeiderprosjektet kun er for minoritetsspråklige. Målet for Kvalitetsprosjektet var *kvalifisering for ordnært arbeid, samt avklaring/kartlegging av deltakernes arbeidspotensial*.

*Et viktig siktemål med prosjektet er å finne fram til metoder for oppfølging av langtidsledige. Hva er suksessfaktorene? Hva er det som gir progresjon hos deltakerne, i form av jobb eller videre utdanning? (ibid, s 1)*

Et viktig virkemiddel i prosjektet var ”skreddersøm”, noe som innebærer at den enkeltes kvalifiseringsløp tilrettelegges ut fra individuelle forutsetninger og behov. I dette arbeidet ble det benyttet ulike virkemidler, blant annet *fagopplæring*. I Omsorgsarbeiderprosjektet er dette konseptet ”rendyrket”. Målet for deltakerne har vært å ta *fagbrev*, eventuelt *kompetansebevis* for de av deltakerne som underveis ser at dette er en mer realistisk målsetting.

Som vi allerede har sett, så har samtlige 12 deltakere som var oppe til fagprøven nådd målet om å ta *fagbrev i omsorgsarbeiderfag*. Men samtidig som målet er nådd for deltakerne, kan Opplæringskontoret oppsummere at de har nådd *sitt* mål. Flere har ”vært med på laget”, både i fylkeskommunen og i kommunen, men prosjektansvaret har ligget til Opplæringskontoret. Når vi spør om hva som har vært suksessfaktoren, er svaret (ikke uventet) at dette handler om flere ting:

- Samarbeid på tvers av sektorgrenser
- Økonomi som gir rom for ”skreddersøm”
- Tilgang på lærebedrifter som er motivert for oppgaven
- Evaluering og veiledning underveis

Når disse punktene nevnes som ”suksessfaktorer”, understrekes det at ingen av dem har vært helt uproblematisk. Samarbeid på tvers er krevende – både faglig, tidsmessig og organisatorisk. I prosjektet konkurrerer minst tre typer faglighet om tid og oppmerksomhet: yrkesfag, norskopplæring og praksis. Hvor mye vekt det skal legges på de ulike delene, er ikke i utgangspunktet gitt. Forholdet mellom teori og praksis er fastsatt som en relativt fast brøk (2:3), og det er fastsatt timetall for henholdsvis yrkesfag og norsk. Men – med en ambisjon om både ”skreddersøm” og integrering av teori og praksis, oppstår det lett konfliktlinjer. Om lag midtveis i prosjektet måtte også prosjektleder medgi at det var problemer. Som han selv uttrykte det:

*Det er ikke til å legge skjul på at det har vært store samarbeidsproblemer i prosjektet det siste året. Mye har gått på forholdet mellom yrkesfag og allmennfag. Det har vært frustrerende. Men – det skal bli en ny start i 2006!*

Samarbeidsproblemer av denne typen er frustrerende, samtidig som de er svært vanlige. Som vi har vært inne på tidligere (kapittel 2), handler det ofte om uklare ansvarsforhold. Her kan det oppstå alt fra holdninger av typen ”trakk ikke i mitt bed”, til ”dette er ikke mitt bord”. I alle typer prosjektarbeid, er det viktig at det settes av nok tid til samarbeid. Omsorgsarbeiderprosjektet er neppe noe unntak. Hvis prioriteringsproblemer og uenighet om arbeidsformer får utvikle seg, oppstår det lett personkonflikter. Selv om utgangspunktet kan være en uenighet om et konkret saksforhold, blir slik uenighet lett personifisert. Første bud for å nøste opp i slike situasjoner, er å erkjenne at man har et problem – og bruke tid på å finne ut hva det handler om og hvordan det kan løses. I Omsorgsarbeiderprosjektet erkjente man at noe måtte gjøres. Selv om mange vil si at det tok for lang tid å komme til en slik erkjennelse, er det uansett positivt at det ble jobbet aktivt for å bedre samarbeidsklimaet utover i 2006.

Når det gjelder de øvrige suksesskriteriene (jfr lista over), henger flere av dem sammen. Tid til samarbeid handler om ressurs situasjonen i prosjektet. Budsjettmessig er Omsorgsarbeiderprosjektet et spleiselag mellom Trondheim kommune og Sør-Trøndelag fylkeskommune. Kommunen har stått for organisering og koordinering og lærlingvirksomheten, samt opplæring i norsk og samfunnsfag. Fylkeskommunen har hatt ansvar for realkompetansevurdering og undervisning i yrkesfag.

Skreddersydde fagopplæringstiltak er, målt i kroner og øre, relativt kostbare – hvis vi ser på prislappen pr elevplass. Spørsmålet er imidlertid hvordan dette slår ut på litt lengre sikt. Samtlige deltakere i prosjektet var ved oppstart avhengig av økonomisk støtte fra det offentlige: Sosialhjelp, arbeidsledighetstrygd eller andre trygdeytelser. De fleste hadde gått arbeidsledige lenge og hadde små muligheter til å komme i jobb. Kvalifisering ble for dem en viktig nøkkel. Selv om mange allerede hadde deltatt på ulike former for arbeidsmarkedstiltak, hadde ikke disse tiltakene gitt noen vesentlig bedring i deres formalkompetanse. Omsorgsarbeiderprosjektet ble for dem noe helt annet. Med et fagbrev i hånda har du nådd et helt annet kompetansenivå enn med tilfeldige kurs i tiltakssystemet. Selv om tiltaket koster, er dette en investering i forhold til framtidig økonomisk

selvhjulpenhet og uavhengighet. I løpet av få år vil en slik investering være lønnsom – så sant deltakerne kommer i jobb. Så langt tyder alt på at dette skjer.

Et viktig suksesskriterium er tilgangen til lærebedrifter. Ifølge Opplæringskontoret har rekruttering av praksisplasser gått greit. Å ta imot lærlinger kan på kort sikt oppleves som et merarbeid, men sett i et større perspektiv vil det bidra til at en hardt presset sektor får mer faglært arbeidskraft. Dette perspektivet har Opplæringskontoret vært bevisst på ”å selge inn”, og det ser ut som det har blitt positivt mottatt ute i virksomhetene.

Som et siste punkt på suksesslista har vi satt opp veiledning og evaluering. I Omsorgsarbeiderprosjektet er dette bygd inn i prosjektopplegget fra starten av. Den kommunale Utviklingstjenesten har bidratt både med veiledning og evalueringsressurser, i tillegg til at vi som eksterne forskere har hatt en rolle som ”følgeforskere”. Selv om det ikke har vært mulig å følge prosjektet tett hele veien, har årlige evalueringspunkter gjort det mulig å gi tilbakemeldinger på prosjektopplegget underveis. Vår opplevelse er at disse tilbakemeldingene er tatt på alvor og at mange av dem har medført justeringer av prosjektopplegget. Dette er også helt i tråd med den evalueringsformen som ble avtalt tidlig i prosjektløpet. Allerede på fagdagen i desember 2003, ble det gjort koblinger mellom evaluering og veiledning. En prosessevaluering kan sammenlignes med en læringsprosess. Det som skjer ute i praksisfeltet, skaper grunnlag for refleksjon og ny innsikt. Dette igjen kan bidra til forbedring av praksis.<sup>7</sup>

## 4.2 Lærernes erfaringer og vurderinger

Dette avsnittet bygger på intervjuer med to lærere (en norsklærer og en lærer i yrkesfag). I tillegg er det gjennomført uformelle samtaler med samtlige lærere i prosjektet – enten som deler av prosjektets fagdager og/eller i forbindelse med skolebesøk. De formelle intervjuene ble gjennomført høsten 2006.

Deltakerne i Omsorgsarbeiderprosjektet representerte stor variasjonsbredde både mht tidligere skolegang, arbeidspraksis, norsklærerdigheter og generell kunnskap om det norske samfunnet. Også når det gjelder forkunnskaper knyttet til omsorgsarbeideryrket, viste det seg at forutsetningene var svært forskjellige. Mye handler om forskjeller i samfunnsstruktur og kultur. For eksempel hadde en av elvene på et tidlig tidspunkt i opplæringen sagt følgende til en av lærerne: *Hvis du hadde undervist i dette i mitt hjemland, ville du blitt fengslet!* Temaet var forplantning, fødsel og barsel. En annen elev hadde strevd med mye av det samme og sa at hun ikke før hun kom til Norge hadde fått vite hvor ungen skulle ”komme ut”. I mange land er slike spørsmål tabu. Selv om disse eksemplene kan oppfattes som ekstreme, ga lærerne en rekke eksempler på huller i det vi vil betrakte som ”allmennkunnskap”. For å tett slike hull, må undervisningen ta individuelle hensyn – den må ”skreddersys”. Eller som en lærer uttrykte det: *Her er det ikke mulig å definere en felles ”baseline”.*

Behovet for individuell tilpasning går som en rød tråd i det lærerne forteller – enten det gjelder norsk eller studieretningsfag. Når kunnskapsnivået varierer, må dette gjenspeiles i undervisningen. Noen elever er svake i norsk, men har gode teoretiske kunnskaper. En del

---

<sup>7</sup> Dette er blant annet omtalt i Statusrapporten for Omsorgsarbeiderprosjektet, januar 2004. Her er det blant annet henvist til Arne Svarvas innlegg på fagdagen i desember 2003 om ”Læring som prosess”.

er svake teoretisk, men greier seg godt i praksis. Andre igjen kan være relativt svake i alt, men tilegner seg raskt ny kunnskap og greier seg godt etter hvert. I prosjektet har man sett absolutt alle kombinasjoner og har forsøkt å tilpasse seg de ulike behovene så godt man har kunnet.

Et punkt som flere er inne på er oppfølging og veiledning når elevene er ute i praksis. I og med at mer enn halvparten av opplæringstida foregår ute i ”bedrift” (sykehjem, barnehage, SFO, omsorgsbolig), blir læringseffekten i praksis et viktig punkt. For elevene er det viktig å oppleve sammenheng mellom det de lærer på skolen og det de gjør i praksis, og for skolen er det viktig å vite hva som skjer i praksis for å kunne bruke dette i tilpasningen av undervisningen. Oppfølging fra skolen ser imidlertid ikke ut til å være like viktig for lærebedriftene. Særlig gjelder dette helsevesenet, hvor dette med læringer er relativt nytt. Slik oppleves det i alle fall fra skolen. Om dette skyldes manglende forståelse eller om det i første rekke er et kapasitetsspørsmål, er vanskelig å si. Sannsynligvis er det en kombinasjon. Arbeidsdagen innen omsorgssektoren er hektisk, og muligheten til å sette seg ned og bruke tid på refleksjon, kan sikkert være begrenset. Sett fra praksissiden kan dette være veldig forståelig, men sett fra et læringsperspektiv, kan det være utilfredsstillende. Ifølge lærerne følte mange av elevene at de var overlatt til seg selv ute i praksis. De trivdes godt med arbeidsoppgavene, men opplevde at det ble for liten sammenheng mellom teori og praksis.

Som vi har vært inne på tidligere, er det mange potensielle konfliktlinjer innenfor et prosjekt som dette. Forholdet mellom teori og praksis er én slik konfliktlinje, og forholdet mellom norsk og studieretningsfag, er en annen. En tredje konfliktlinje handler om mulighetene til å integrere norskopplæring i fagopplæringen. De fleste lærerne ønsker mer tid til ”sine” fag, og ofte går slike ønsker på bekostning av tid til samarbeid, samordning og integrering. Noen omtaler dette som en konflikt om pedagogikk, noen omtaler det som en personkonflikt, mens andre igjen peker på at dette i første rekke handler om organisering. I forlengelsen av det siste pekes det på skeivheter knyttet til tildeling av timeressurser og samarbeidstid for de ulike faggruppene.

Sett fra utsiden, er både synspunkter og argumenter velkjente. Uklare forventninger (eventuelt også uenighet) knyttet til faglige prioriteringer, arbeidsformer, ressurstildeling og ansvarsforhold, er gjengangere når det oppstår samarbeidsproblemer. Ofte blir samarbeidsproblemene personifisert, men selv om man greier å behandle det som saklig uenighet, oppstår det lett allianser og personlige motsetningsforhold. Spanningsfelt knyttet til ulike fagtradisjoner og internkulturer fins i alle deler av arbeidslivet (jfr kapittel 2.3).

Vi har ikke vært ”tett nok på” verken lærere, instruktører eller prosjektledere til å gi noen inngående vurdering av disse spørsmålene knyttet til Omsorgsarbeiderprosjektet. Men vi ser som sagt noen klare paralleller til andre prosjekter, og vi kjenner igjen utfordringene fra andre deler av arbeidslivet. For oss ser det ut som man fra starten av har undervurdert behovet for samarbeidstid og møteplasser for å drøfte felles problemstillinger. De halvårlige fagdage, der både deltakere, lærer, instruktører og prosjektledelse deltar, var lenge den eneste fellesarenaen. Dette blir etter vår oppfatning for lite når man skal bygge opp et helt nytt opplæringstilbud til en svært sammensatt elevgruppe. En av lærerne etterlyste et eget *faglig forum*, der lærere og andre som er involvert i opplæringen kan møtes for å drøfte felles faglige utfordringer. Dette er utvilsomt en god idé, men den forutsetter samarbeidstid mellom de ulike aktørene. I en travel skolehverdag, er det ikke uten videre lett å få til dette uten at det tilføres mer ressurser (i form av tid).

I en rapport om integrering av allmennfag og yrkesfag i den videregående skolen (Berg og Svarva 1989), stilte vi spørsmål om hva som hindrer integrering og samarbeid på tvers. Det kom opp mange momenter – alt fra de fysiske og praktiske hindringene, til faglige og organisatoriske forhold. I rapporten ble dette oppsummert i følgende fire stikkord:

- Mangel på tid og møtesteder
- Redsel for å slippe andre inn på sine fagområder
- Uenighet om premissene
- Uenighet om prioriteringene

En av lærerne i den omtalte undersøkelsen oppsummerte det slik: *To kulturer støter sammen: teoretisk arroganse mot faglig stolthet* (ibid s 13). Selv om rapporten er nesten 20 år gammel, viser nyere forskning på tverrfaglighet og organisering på tvers den samme tendensen. Det handler om faglig ståsted, det handler om kultur, og det handler om relasjoner. I tillegg handler det om rammebetingelser som ikke i tilstrekkelig grad bidrar til å fremme samarbeid. Her er tidsfaktoren helt sentral.

Et viktig kjennetegn på prosjektarbeid er *de tette koblingene mellom prøving og feiling*:

*Prosjektarbeid innebærer risiko med hensyn til resultat og utfall, Det betyr imidlertid ikke at man i prosjektarbeid bare kan slumse i veg, eller at resultatet ikke er så viktig. Tvert imot – det betyr at denne arbeidsformen krever nøye gjennomtenking, for å redusere risikoen for unødvendige ”feil”. (Berg 1993, s 10)*

Det som her omtales som ”unødvendige feil”, kan man kalle en form for *fallgruber*. Slike fallgruber kan oppstå i alle faser av et prosjektarbeid. I Omsorgsarbeiderprosjektet kan det virke som mye av utfordringen ligger i selve *organiseringen*, med ansvarsfordeling, samarbeidsforhold og prosjektledelse som de kritiske faktorene. Det vil være helt urealistisk å tro at man kan forutsi alt som kan komme til å skje i et prosjekt av denne typen. Kunsten ligger kanskje i å kalkulere med at det vil skje uforutsette ting:

*Hva som vil skje, er det vanskelig å forutsi – men at det vil skje er det lettere å kalkulere med. Det betyr f.eks at man legger inn en del slakk med hensyn til tidsplan og ressursdisponering. De fleste prosjekter vil i ettertid oppsummere at ”ting tar tid” – ofte mye mer tid enn man trodde på forhånd. Og: Som regel kreves det mer innsats og ressurser enn man i et optimistisk øyeblikk kalkulerte med. (ibid s 11)*

I Omsorgsarbeiderprosjektet har ”det overoptimistiske” i første rekke vært knyttet til spørsmålet om samarbeid og samordning. Mye av dette er det grepet fatt i, men i en tidlig fase var dette en viktig kilde til frustrasjon – særlig i lærergruppa.

En av lærerne illustrerer samordningsproblematikken gjennom følgende bilde:

*Vi er som hjørnene i en firkant: I det ene hjørnet har vi Opplæringskontoret, i den neste SEVO, så kommer Byåsen og til slutt praksisplassene. Hvis vi skal få til noe sammen, må de fire hjørnene tangere hverandre. Her har det vært mange kokker og mye søl. Det har vært uklare roller og utydelig hvem som har hatt ansvar for hva.*



Uttalelsen kommer fra en av lærerne ved SEVO, men samtalen med de andre lærerne tyder på at dette er en nokså gjennomgående oppfatning av hvordan samarbeidet fungerte en lang periode. Én lærer omtaler det som et ”solidaritetsproblem”. En annen oppfatter det som en ”kulturkollisjon”. Det som imidlertid går igjen er at det etterlyses både en *rolleavklaring*, en avklaring om *ressurser* og en avklaring av *premissene* for samarbeid. Momentlista ligner til forveksling det som kommer fram i forskning om tverrfaglig samarbeid knyttet til andre sektorer. Det er også en gjennomgående erfaring at utfordringer av denne typen lett utvikler seg til personkonflikter. Det er imidlertid også enighet om at det er tatt tak i dette og at ansvarsforholdene er blitt mer avklart etter hvert.

På spørsmål om hva som har vært den viktigste suksessfaktoren i prosjektet, kommer følgende svar – uten nøling: *Motiverte elever og lærere!* Dette beskrives som pådriveren i prosjektet. Og – selv om lærerne har vært tydelig på at prosjektet har hatt ”barnesykdommer”, er det også en gjennomgående oppfatning at Omsorgsarbeiderprosjektet er en suksess.

### 4.3 Instruktørenes erfaringer og vurderinger

Ute på praksisplassene forholder deltakerne i Omsorgsprosjektet seg til en instruktør som har som hovedoppgave å gi veiledning og instruksjon til lærlingene. Instruktørenes erfaringer og vurderinger av veiledningsrollen og veiledningssituasjonen har vi fått gjennom å intervju fire instruktører våren 2006. På intervjutidspunktet var instruktørene enten i en veilederrolle for en deltaker, eller de hadde tidligere vært instruktør for en av lærlingene i prosjektet. Selv om opplevelsen av veiledningsrollen, og erfaringene knyttet til å være instruktør for deltakerne varierer, er inntrykket at instruktørene deler noen felles oppfatninger av hva som har fungert godt og hvor det har vært utfordringer knyttet til instruktørrollen og veilederoppgaven.

Deltakerne i Omsorgsarbeiderprosjektet er faglig godt rustet når de kommer ut i praksis. Det fremheves at de har en god faglig kunnskapsbasis og kan mye med relevans for arbeidsutførelsen på praksisplassen. Inntrykket fra instruktørene er at det på skolen jobbes godt med fagene og at lærlingene derfor har opparbeidet seg en solid teoretisk fagkompetanse gjennom skoledelen i opplæringen. En av instruktørene uttrykker overraskelse over hvor høyt det faglige nivået en av kandidatene hadde, og tolket dette som et tegn på at de jobbet bra på skolen. Den faglige kompetansen kommer godt med ute på arbeidsplassene, hvor mye fagkunnskap trengs, og hvor god teoretisk forankring til arbeidsoppgavene og arbeidsutøvelsen er en forutsetning.

Sosialt kommer deltakerne godt overens med instruktørene og arbeidskollegene de jobber sammen med. De blir godt mottatt ute på arbeidsplassene og har ikke vansker med å bli en del av arbeidsfellesskapet. Flere av praksisplassene fremhever at de har tradisjon for å være inkluderende til lærlinger, og at de heller ser på lærlingene som en ressurs på arbeidsplassen enn kun ren arbeidskraft. Tilsvarende gir instruktørene et bilde av deltakerne som sosialt flinke på arbeidsplassen, ikke bare handler dette bare om å gå godt overens med kollegene, de er også dyktige i relasjonen til brukerne. Noen utfordringer kan det være til enkeltbrukere. Eksempelvis kan noen være vanskelige, de kan ha fordommer, skepsis og negative holdninger til innvandrere. En god illustrasjon på hvordan man i felleskap løser denne utfordringen, er at man gjør en arbeidsfordeling slik at lærlingen slipper å ta de brukerne det blir ubehageligheter med. Gjennom en bevisst fordeling av

brukerne tar man da hensyn til hverandre for å skape trivsel på arbeidsplassen og arbeidssituasjonen til sine arbeidskolleger. Lærlingene er ingen byrde slik sett og sees på som en bidragsyter i forhold til å skape et godt sosialt arbeidsmiljø.

En felles utfordring for deltakerne i praksis er språk og kommunikasjon. God norskkunnskap er viktig for å kunne fungere i jobben, og i mange sammenhenger en forutsetning for å kunne være omsorgsarbeider. I arbeidssituasjonen handler det om å kunne samarbeide med kolleger i en travel arbeidssituasjon, man må få med seg informasjon og ikke minst kunne kommunisere med brukerne. Når språket ikke er godt nok påvirker dette samarbeidsrelasjonene og kan svekke arbeidsutførelsen. Noen nevnte eksempler fra praksisstedene er at lærlingene når de ikke føler at de behersker norsk godt nok trekker seg unna situasjoner i jobben som krever kommunikasjon, og dermed ikke kan gjøre alle de oppgavene man er satt til. Overfor brukerne har man i mange situasjoner et kartleggingsbehov (eks. innhente informasjon om sykdom, mat, medisiner etc.) og til dette er det knytte ansvar. Manglende språkferdigheter kan lett medføre misforståelse, mangel på viktige opplysninger og informasjon, noe som kan innebære en viss risiko. I praksis kan dette slå ut i form av at instruktøren er betenkt over å la lærlingen utføre arbeidsoppgaver på egen hånd før man er sikker på at kommunikasjonen med brukere er tilfredsstillende. Imidlertid lærer deltakerne språket relativt fort, og språkkunnskapen forbedres i praksisperioden, noe som er en indikasjon på at praktisk utøvelse gir gode læringseffekter i tilegnelsen av norskkunnskaper. Etter en kortere periode i praksis har ikke instruktørene betenkeligheter med å la deltakerne utføre oppgaver på egen hånd.

Arbeidsdagen i omsorgsykker er hektisk. Ofte er det vanskelig å få tiden til å strekke til i forhold til alt som skal gjøres. Å finne tid til veiledning er ofte vanskelig når arbeidspresstet er stort og arbeidsdagene er travle. I mange tilfeller må man la veiledningen vente for å rekke å gjøre alt som skal gjøres, ofte med resultat at utsatt veiledning går tapt. Dette er en uheldig konsekvens av at det til tider er for mye å gjøre på arbeidsplassene. Det kan være vanskelig å finne tid og rom for å sette seg ned å gjennomføre den veiledningen man skal gjennomføre (intensjonen er en veiledningstime i uka). En ting er at presset på å gjennomføre arbeidsoppgaver er stort og at man føler at dette må prioriteres, en annen side av dette er følelsen og samvittigheten instruktørene ofte har i forhold til at man dytter oppgaver over på kolleger når man setter seg ned for å gjennomføre veiledning. Likevel klarer man å gjennomføre veiledningen i rimelig høy grad, spesielt fordi dette er en viktig del av praksisopplæringen.

Selve veiledningssituasjonen er individuelt tilpasset den enkeltes faglige behov og ønsker og legges til rette ut fra de rammebetingelsene man har på arbeidsplassen. Noen kjører en mer kontinuerlig veiledning, hvor det gis instruksjoner fortløpende i arbeidet, mens andre i større grad gjennomfører fastlagte veiledningstimer. Hovedsaklig er det deltakerens behov og ønsker for innholdet i veiledningen som er førende, noe som ofte styres av utfordringer man møter i arbeidssituasjonen. Det kan være relatert til situasjoner lærlingen har kommet opp i og hvordan disse har blitt løst. Veileder observerer og gir tilbakemeldinger i forhold til arbeidsutførelsen, og gjennom å snakke om hendelser sørger man for lærlingens bevisstgjøring rundt eget arbeid. Gjennomgang av veiledningspermen er også en viktig del av veiledningsinnholdet. Tillitsforholdet mellom instruktør og lærling oppleves som godt, noe som gjør at det ikke er vanskelig å gi nødvendige faglige tilbakemeldinger. Å ta opp problematiske ting går greit.

I de tilfellene hvor det har vært spesielle situasjoner knyttet til lærlingene, eksempelvis i forhold til fravær og ikke-faglige tema i praksis, har samarbeid med Opplæringskontoret vært viktig. Instruktørene opplever at lærlingene får god oppfølging fra Opplæringskontoret, som er jevnlig på besøk i praksisbedriften. Denne oppfølgingen er viktig for instruktørene, fordi man da kan sørge for å få bistand i forhold til spørsmål og tema som ligger utenfor veileders oppgave som instruktør. Noen ganger er det behov for å kontakte Opplæringskontoret for hjelp eller støtte, og da har de vært flinke til å komme for å bistå i utfordringer (eksempelvis om det skulle være uklarheter, forhold knyttet til arbeidsforhold og lignende).

Instruktørene savner imidlertid et tettere bånd til Omsorgsarbeidsprosjektet i sin helhet. Spesielt handler dette om å få større innblikk i hvordan opplæringen i kurset gjennomføres, og informasjon og kommunikasjon med de andre involverte i prosjektet. Det er ønskelig å knytte sterkere bånd mellom instruktørene og lærerne, gjerne gjennom at lærerne kommer på besøk ute på praksisplassene. Dette vil i større grad åpne opp for en felles gjennomgang av utfordringer for lærlingene i praksis, kanskje spesielt med fokus på de språklige utfordringene mange møter. Ved et par anledninger har norsklærer vært med på praksisbesøk, noe alle parter opplevde som positivt. Rent faglig blir det opplevd som nyttig å få et tettere samarbeid mellom skole og praksis. For lærernes del er også dette ønskelig, og det har vært en intensjon i større grad å få dette til i kurset. Likevel har lærerne i liten grad vært involvert i praksisgjennomføringen gjennom besøk ute i virksomhetene.

Instruktørene ønsker også mer kommunikasjon med Opplæringskontoret, spesielt i forkant av tildeling av lærlinger. Det er viktig å få fram relevante opplysninger om lærlingen – om det er det spesielle behov og utfordringer, om det er gjort erfaringer ved andre praksisplasser man bør være klar over mv. Tildelingen av lærlinger kommer ofte brått på instruktørene, og det oppleves at det med fordel kan gjøres et forarbeid i forhold til instruktørene på hva de har i vente. Samtidig uttrykkes det at lærlingene innfrir de forventningene som stilles til dem i praksis. De utfordringene som kommer i praksisperioden er av språklig og kulturell art, og gjennom bedre kommunikasjon, informasjonsutveksling og samarbeid med Opplæringskontoret kan disse i større grad unngås eller lettere løses.

Erfaringsutveksling mellom instruktørene og et felles faglig forum i Omsorgsarbeiderprosjektet nevnes som ønskelig fra instruktørenes side. Instruktørene har ulik erfaring med å være veiledere, noen har fått kursing i dette, andre ikke. Det er derfor et ønske og et behov for å kunne dele kunnskap om hvordan veiledningssituasjonen kan gjennomføres på en god måte, og det å kunne høre andres veiledningserfaringer for å få råd og tips til hvordan dette kan gjøres optimalt. I forhold til minoritetsspråklige lærlinger er det noen utfordringer som blir mer sentrale, eksempelvis språklige og kulturelle problemstillinger, og dette kan i større grad gjøres til tema for felles drøfting. Faglig påfyll både i forhold til veiledning av innvandrere og til aktuelle problemstillinger knyttet til opplæring i omsorgsfaget er ønskelig. Instruktørenes deltakelse på fagdagene har derfor vært veldig godt mottatt, og noe det ønskes det kan gjøres mer ut av. Fagdagene kan også tilpasses og planlegges ut i fra veilederens behov, og om mulig komme på et tidspunkt som er passelig i forhold til de utfordringene som er i praksisen.

Inntrykket fra instruktørene er at lærlingene klarer seg godt ute i praksis og at den faglige ballasten de har med seg fra skolen gir dem et solid teoretisk fundament i utøvelsen som omsorgsarbeidere. Instruktørene forteller at de har hatt glede av å være instruktører, det er

en spennende oppgave, som også til tider kan være utfordrende. Likevel er de positive til erfaringene de har, deltakerne er flinke, motiverte og tilegner seg både faglig og språklig kunnskap fort. Samtidig ser de at minoritetsspråklige omsorgsarbeidere er en ressurs både i det sosiale arbeidsmiljøet og overfor brukergruppene.

## 5. Oppsummering og anbefalinger

Omsorgsarbeiderprosjektet beskrives som en suksess – både av deltakere, lærere, prosjektledelse, politikere og arbeidsgivere. Prosjektet har også fått positiv medieomtale, med rosende ord fra blant annet statsråd Bjarne Håkon Hanssen. Hva er det som gjør dette tilbudet så unikt? Hva er hemmeligheten bak suksessen? I kapitlene foran har vi pekt på flere faktorer. Oppsummeringsvis vil vi peke på følgende forhold som vi mener har bidratt til å gjøre tiltaket vellykket:

- Tydelig kobling mellom arbeidslivets behov og innvandrernes muligheter
- Motiverte elever
- Opplæring som tar utgangspunkt i elevens forutsetninger
- Tett samarbeid mellom teori og praksis, skole og arbeidsliv
- En realistisk tidsramme

### 5.1 Arbeidslivets behov – innvandrernes muligheter

Arbeidslivet har et økende behov for arbeidskraft innen omsorgssektoren. "Eldrebølgen" er en av årsakene til dette. Vi lever lenger og føder færre barn, noe som påvirker befolkningssammensetningen. Sagt enkelt: Vi har færre unge til å ta seg av stadig flere eldre. Arbeidskraftbehovet innen eldreomsorgen er beregnet til om lag 10.000 innen år 2009. Også andre deler av omsorgssektoren har behov for kvalifisert arbeidskraft. Økt barnehageutbygging og en mer desentralisert omsorg og bostruktur for funksjonshemmede, skaper også et økt arbeidskraftbehov.

Selv om den generelle arbeidsledigheten i Norge er relativt lav (om lag 3 %, jfr SSB 2006), er ledigheten blant ikke-vestlige innvandrere på om lag det tredobbelte. Mange har pekt på at det her ligger et uutnyttet potensial, uten at det har ført til nevneverdige endringer. En rekke rapporter har pekt på at vi står overfor en dobbel utfordring: på den ene siden har mange arbeidsgivere en jobb å gjøre når det gjelder holdninger. På den annen side er det også slik at mange innvandrere mangler den kompetansen som arbeidslivet etterspør.<sup>8</sup> Dette gjelder både faglig kompetanse og norskkunnskaper. Selv om det kan settes spørsmålsteget ved om slike kompetansekrav alltid er like relevante og rimelige, er det liten tvil om at bedre norskkferdigheter ville ha hjulpet flere til å få jobb eller skoleplass.

En stor andel av de langtidsledige i Trondheim kommune har innvandrerbakgrunn. Mange har gått ledige lenge, eller har gått ut og inn av tiltakssystemet uten at dette har brakt dem nærmere en varig arbeidstilknytning. Flere av dem kunne tenke seg jobb innen omsorgssektoren, men opplevde at de ikke oppfylte kompetansekravene. Noen hadde lang erfaring, men manglet formell utdanning. Andre hadde mange års skolegang, men manglet praktisk. Felles for alle var at de trengte påfyll i norsk – muntlig og/eller skriftlig. For denne gruppa kom Omsorgsarbeiderprosjektet nærmest som en gavepakke. Her lå det kvalifiseringsmuligheter innenfor en sektor som etterspurte arbeidskraft. Dette skapte motivasjon – både på deltaker- og mottakersiden.

---

<sup>8</sup> Det er gjennomført en rekke forskningsrapporter som dokumenterer dette. Se blant annet: Berg 1992, 1996, 1998, 1999, 2000, Berg og Håpnes 2001, Berg og Lauritsen 2000, 2001, Djuve m fl 1999, Djuve og Hagen 1995, Håpnes og Iversen 2000, Kvitastein m fl 1996, Rogstad og Raaum 1997, Rogstad 1998, 2000.

## 5.2 Samarbeid mellom fagopplæring, norskopplæring og arbeidsliv

I og med at deltakernes behov for kvalifisering varierte, ble opplæringstiltaket allerede fra starten av etablert som et samarbeidstiltak mellom kommunen og fylkeskommunen:

- Opplæringskontoret i Trondheim kommune (tidligere kalt Fagopplæringsenheten) har hatt det koordinerende ansvaret og har stått for prosjektledelsen
- Senter for voksenopplæring har hatt ansvar for gjennomføring av norskopplæring
- Sør-Trøndelag fylkeskommune har gjennomført realkompetansevurderinger av deltakerne
- Byåsen videregående skole har stått for fagopplæring i skoleregion
- Ulike enheter i Trondheim kommune (sykehjem, omsorgsboliger, barnehager, SFO) har vært praksisplasser for deltakere/lærlinger

Samarbeidsprosjekter er krevende, noe vi også har sett i dette prosjektet. Det er imidlertid viktig å understreke at samarbeid på tvers av både fag, etat og forvaltningsgrenser utfordrer både faglighet og rammebetingelser. Det oppstår lett prioriteringsproblemer, og det skal lite til før det oppstår små og store konflikter. Når det i tillegg er store differensieringsutfordringer i elevgruppa, er det nesten en umulig oppgave å skape optimale løsninger for alle. Når prosjektet likevel har greid å få alle deltakerne igjennom, innen de planlagte tidsrammene, er dette imponerende. At det har knirket underveis, må selvsagt tas på alvor. Men det er vårt inntrykk at denne første gruppa i Omsorgsarbeiderprosjektet har høstet erfaringer som man i det videre arbeidet har tatt lærdom av.

## 5.3 Videreføring og videreutvikling

Første kull i Omsorgsarbeiderprosjektet startet i 2002 og hadde som målsetting å utdanne minoritetsspråklige til faglærte omsorgsarbeidere. Status pr 2006 var at 12 deltakere har fullført fagbrev i omsorgsarbeiderfag. Alt i alt har 14 deltakere vært innom prosjektet, men to falt fra allerede det første året pga høyt fravær. Disse to ble imidlertid erstattet av to nye deltakere. Samtlige av de 12 deltakerne som gjennomførte hele prosjektet har tatt fagbrev - innen det som var satt som normert tid: fire år. Både deltakere, lærere, instruktører og prosjektledelse vurderer Omsorgsarbeiderprosjektet som vellykket. Tolv fagbrev i løpet av fire år, er langt over forventningene, slik de ble beskrevet ved prosjektstart. Oppstart av ytterligere to kull, viser behovet for et slikt opplæringstilbud, samtidig som det viser kommunens behov for faglært arbeidskraft innen omsorgsfag.

Hvis vi skal peke på områder der vi ser et *forbedringspotensial*, vil vi peke på følgende punkter:

- Større differensiering i forhold til deltakergruppa. Deltakerne hadde ved oppstart svært varierende kunnskaper både i norsk og i praktiske fag. Mer skreddersøm ville gjort det lettere å følge med for faglig svake elever, samtidig som faglig sterke elever ville kunne få større utfordringer
- Tettere samarbeid mellom norsklærere og faglærere
- Bedre samordning av fagopplæringen i skolen og på praksisplassene
- Mer tid til veiledning av lærlinger på praksisplassen. Mange lærlinger opplevde at instruktør/veileder hadde lite tid til veiledning og at de i stor grad ble gående som ekstra arbeidskraft
- Bedre koordinering og samordning av prosjektet som helhet. Det etterlyses mer jevnlige møter og en tydeligere prosjektledelse
- Mer systematisk bruk av deltakerevalueringer.

Prosjektarbeid handler om ”prøving og feiling” – og det handler om *læring*. Omsorgsarbeiderprosjektet har vist at de er i stand til å lære av feil og svakheter - og de har vist at de kan gjøre justeringer. Gruppe 2, som snart er ferdig med sine fagbrev i omsorgsarbeiderfag, har gjennomført sitt opplegg etter mønster av gruppe 1 – men med en del justeringer. Noen av justeringene handler om at deltakerne er noen andre og til dels har andre behov. Andre justeringer er knyttet til selve gjennomføringen av opplæringen, særlig det som gjelder samarbeid og koordinering. Gruppe 3 bygger videre på erfaringene fra de to foregående gruppene, men her har det skjedd en vesentlig endring i og med at fagplanen nå er endret. De utdanner seg ikke lenger til *omsorgsarbeidere*, men til *helsefagarbeidere*. Selv om hovedtrekkene i utdanningen er de samme, stiller omleggingen en del nye krav til opplæringen i studieretningsfagene.

En viktig suksessfaktor i prosjektet har vært koblingen mellom deltakerbehov og arbeidslivsbehov. Dette er det viktig å holde fast ved. En annen suksessfaktor er samarbeidet mellom ulike aktører – både på opplæringssiden og praksissiden. Her er det et forbedringspotensial når det gjelder selve samarbeidsmodellen, men vi opplever som sagt at det er gjort viktige justeringer allerede. Avslutningsvis vil vi understreke at komplekse prosjekter som dette forutsetter at det utarbeides et system for jevnlige, interne evalueringer. Evalueringene må omfatte samtlige aktører og brukes aktivt som et instrument for justeringer og forbedringer.

Omsorgsarbeiderprosjektet er unikt på landsbasis. Selv om det i flere fylker og kommuner tilbys skreddersydde opplegg for å ta fagbrev utenom det ordinære videregående skoleløpet, er det ingen andre steder dette er gjennomført i et slikt omfang og med en slik systematikk som i Omsorgsarbeiderprosjektet i Trondheim. Vårt håp er at prosjektet kan inspirere andre kommuner og fylkeskommuner til å utvikle lignende tiltak. De fleste har, på ulike områder, både et arbeidskraftbehov og en arbeidskraftreserve. Problemet er å se disse to faktorene i sammenheng. Ofte vil det være nødvendig å gjøre ”investeringer” for å utnytte arbeidskraftreserven. Fagopplæring er et eksempel på en slik investering. På kort sikt kan det koste, men i et lengre tidsperspektiv er det liten tvil om at det lønner seg å utdanne fagfolk til sektorer som etterspør arbeidskraft. Når Trondheim i løpet av en

seksårsperiode får om lagt 30 faglærte omsorgsarbeidere, monner dette i en sektor hvor arbeidskraftbehovet i årene framover bare vil øke.

Også innen andre sektorer, f eks byggebransjen, kan det lønne seg å se nærmere på det ubrukte potensialet som fins i innvandrerbefolkningen. I et samfunnsperspektiv gir det mange vinnere - og knapt noen tapere. Samtlige av deltakerne i Omsorgsarbeiderprosjektet var definert som langtidsledige. Mange hadde levd av offentlige ytelser siden de kom til Norge, men ingen av dem ønsket å være klienter. De ville gjøre nytte for seg og være selvforsørgende. I dag står de første 12 med fagbrev og jobb i kommunen. *Innvandrerne* får brukt sine ressurser – og *samfunnet* får del i dem. Her ser vi både en *arbeidslivsgevinst*, en *velferdsgevinst* og en *integreringsgevinst*. Så får vi håpe lokale og sentrale myndigheter tør å satse videre. De har lite å tape, mye å vinne!



## Referanser

Augustsson, Gunnar (1996): *Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Umeå universitet: Akademisk avhandling vid Sociologiska institutionen.

Berg, Berit (1992): *Bakerst i køen? Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: SINTEF IFIM.

Berg, Berit (1993): *Ting å tenke på i prosjektarbeid og planlegging*. IFIM-notat. Trondheim: SINTEF

Berg, Berit (2000): *Mangfold. Om rekruttering og integrering av innvandrere i statlige virksomheter*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse

Berg, Berit (2001): "Kvalifiseringsprogrammer for innvandrere: integreringshjelp eller oppbevaringstiltak?" i: *Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning*, 1/2001

Berg, Berit, Trine Annfelt og Camilla Vedi (1999): *Ny vev i gammel renning. Samarbeid om kvalifisering for flyktninger og innvandrere*. Trondheim: SINTEF

Berg, Berit og Håpnes, Tove (2001): *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse

Berg, Berit og Tone Karm Møller (2002): *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av kvalitetsprosjekt for langtidsledige*. Trondheim: SINTEF

Berg, Berit og Kirsten Lauritsen (2007): *Flyktningers levekår og livsløp*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning (under utgivelse)

Berg, Berit og Kjersti Oland: *Rekruttering, likestilling og mangfold. Eksempler på grep for flerkulturell rekruttering og integrering*. Oslo/Trondheim: Kommunenes Sentralforbund og SINTEF

Berg, Berit og Arne Svarva (1989): *Et liv fylt av fagplaner? Om betingelser for organisasjonsendring ved Brundalen videregående skole*. Trondheim: SINTEF

Broomé, Per m fl (1996): *Varför sitter "brassen" på bänken? eller varför har invandrarna så svårt att få jobb?* Stockholm: SNS Förlag

Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995): *"Skaff meg en jobb!" Levekår blant flyktninger i Oslo*. Oslo: Fafo.

Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen (1997): *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Fafo-rapport 234. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

Djuve, Anne Britt m fl (1999): *Innvandrere: Fremtidense olje?* Oslo: Horisont 21

Grinde, Jørgen (1997): *Flyktninger i arbeidslivet – en undersøkelse av barrierer og muligheter*. Utredning nr. 31997. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Håpnes, Tove og Iversen, (2000): *Jeg fant, jeg fant! Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse

Kvitastein, Olav Andreas m fl (1996): *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Oslo/Bergen: SNF

Rogstad, Jon (1995): *Innvandrere med lav kompetanse – hvem er de og hvilke planer har de*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Rogstad, Jon (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport 17:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Rogstad, Jon og Oddbjørn Raaum (1997): *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn*. Oslo: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.

Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle (2005): *"Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt": etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og Omsorgssektoren*. Oslo: NOVA

Statistisk sentralbyrå (2006): Ukens statistikk, arbeidsmarkedsstatistikk (grunntabeller)